

VERZET OP DE WERKVLOER



TACTIEKEN IN DE KLASSENSTRIJD



Inhoud

Introductie	2
Over wilde stakingen	3
Kwaliteitsstakingen	5
Ziektestakingen	6
Bliksemstakingen	7
Go-Slow	8
Prikacties	9
Sabotage	11
Hoe het meeste te maken van spontane opstand op de werkplek	13
Overlevingstips voor kantoorwerkers	15

Introductie

Deze brochure is een vervolg op onze brochure *'organisatie op de werkvloer'*. Met deze uitgave proberen we de enkele tactieken die we als arbeiders hebben kort toe te lichten. Het is geen technische 'how-to' gids, maar eerder een uiteenzetting van een aantal manieren van strijd die in het verleden en heden vaak goed hebben gewerkt om onze gezamenlijke belangen als arbeiders bij de bazen af te dwingen. De tactieken die hier beschreven worden kunnen vaak gebruikt worden in een wilde staking of wanneer openlijke actie niet mogelijk of wenselijk is. Veel conflicten zijn zo diep en vaak houden de bazen hun poot zo stijf dat alleen gezamenlijke directe actie voor onze belangen kan verdedigen. Dit betekent dat we als arbeiders zelf, samen met onze collega's, vrienden en kennissen actie ondernemen zonder bemiddelaars zoals politici, (vakbonds)bureaucraten of advocaten. Hiermee staan we sterk omdat we zelf bepalen hoe onze strijd verloopt en er niemand is die namens ons de handdoek in de ring kan gooien of (vaak met juridische ondersteuning) ons terug aan het werk kan sturen als we ons niet gewonnen willen geven. Daar komt nog eens bovenop dat directe actie ons strijdbaar maakt, het voelt goed om iets zelf voor elkaar te krijgen en het maakt je weerbaar. Iemand die zijn eigen conflicten kan uitvechten is de volgende keer minder bang, weet op wie hij kan vertrouwen en staat steviger in zijn schoenen. Met dit zelfvertrouwen winnen we al heel wat want als we vandaag bang zijn, zijn we morgen ook bang en de dag daarna ook.

We behandelen verschillende types van stakingen of vervangers daarvoor en ook manieren van sabotage. Belangrijk bij al deze zaken is om te beseffen dat onze belangen tegengesteld zijn aan die van de bazen, het management en 'het bedrijf'. Uiteraard kunnen de producten die we maken of de diensten die we leveren goed of zelfs van levensbelang zijn maar dat is heel iets anders dan onszelf identificeren met de bazen en hun 'bedrijfscultuur'. Bedrijven met een sterke 'bedrijfscultuur' zoals de 'McDonald's Spirit' werken hetzelfde als extreem nationalistische landen, zelfopoffering, rigide discipline, het verraden van collega's aan de baas en het identificeren van het eigenbelang en algemeen belang met het belang van het bedrijf zijn aan de orde van de dag. Als we niet langer alle shit die de bazen over ons heen gooien willen slikken, is het eerste wat we moeten doen het breken met deze bedrijfsethiek. Ook al maken we nuttige producten of leveren we goede diensten, dat is niet hetzelfde als het bedrijf en haar bazen en managers. Hun belangen zijn de onze niet!

Wij werken dag in, dag uit en generen de winsten voor de bazen. Het verschil tussen de verkoopprijs van een product en de 'kosten' (waar onze arbeid onder gerekend wordt) is de winst van de baas, maar deze winst is volledig afkomstig uit wat wij doen met de rauwe materialen of informatie die we aangeleverd krijgen. De ASB-brochure *'Klasse & Revolte'* gaat hier dieper op in.

Niet alleen worden we dus bestolen van onze meerwaarde maar ook van ons dagelijks leven.

Tijd om te zeggen: dat pikken we niet langer! Tijd om ons leven terug te nemen!

Over wilde stakingen



Wilde stakingen zijn stakingen die niet gecontroleerd worden door de gevestigde vakbonden en daarom buiten de vakbondswetten vallen. Wat enkele nadelen heeft maar ook het voordeel dat ze zich niet zo makkelijk laten breken of onschadelijk maken door deze wetten en de bureaucraten die haar uitvoeren.

De bekendste vorm van directe actie is de staking, waar arbeiders simpelweg hun werkplek verlaten en weigeren nog langer winsten voor de baas te produceren tot aan hun eisen voldaan is. Dit is de favoriete tactiek van veel gevestigde vakbonden maar kan een van de minst effectieve manieren zijn om de baas te confronteren.

De bazen, met hun uitgebreide financiële reserves, zijn beter in staat om een lange staking te weerstaan dan de arbeiders. In veel gevallen kan de rechtbank besluiten om de stakingskas van de vakbonden te bevriezen. Erger nog, een te lange staking kan de bazen de kans geven om de stakers te vervangen met stakingsbrekers. Arbeiders zijn veel effectiever wanneer ze directe actie ondernemen op het werk. Door opzettelijk de winsten van de bazen aan te vallen terwijl men de lonen blijft innen, kan de baas een klap worden toegebracht zonder dat een stakingsbreker je baan kan overnemen.

Onofficiële, 'wilde', actie, georganiseerd samen met andere arbeiders en los van vakbondsbureaucraten biedt de mogelijkheid om wetgeving gericht op het behouden van de 'sociale vrede' te omzeilen, waardoor er geen officiële stakingskas in beslag genomen kan worden en er geen verplichtingen zijn om de baas van te voren op de hoogte te stellen (iets wat hen slechts de mogelijkheid geeft stakingsbrekers in te huren).

Directe actie omvat die tactieken die arbeiders zelf kunnen ondernemen, zonder de tussenkomst van overheidsinstanties, vakbondsbureaucraten of dure advocaten. De wet proberen in te schakelen kan in sommige gevallen helpen maar is geen vorm van directe actie, valt maar al te vaak in het voordeel van de bazen uit, kost vaak veel tijd en geld en levert geen lange termijn resultaten op in de vorm van strijdbardere arbeiders.

De eerste algemene wilde staking en tevens de grootste algemene staking (in ieder geval in het Westelijk halfrond) ooit was die van Mei 1968 in Frankrijk. Deze wilde staking waaraan 11 miljoen arbeiders en tienduizenden studenten deelnamen was in staat om de economie van een geavanceerd industrieel land als Frankrijk vrijwel plat te krijgen en dat, uiteraard, zonder officiële goedkeuring of ondersteuning (en vaak zelfs tegenwerking) door de gevestigde vakbonden en politieke partijen.

Iedere grote overwinning door arbeiders is door de jaren heen afgedwongen met militante directe acties die, zeker vroeger, illegaal waren. De vakbondswetgeving was lange tijd namelijk heel simpel: die waren verboden. Stakers werden vaak in elkaar geslagen of doodgeschoten door de politie en het leger. Na jaren bittere strijd moesten de bazen het recht van arbeiders om zich te organiseren wel erkennen, hoewel ze door middel van een web van restricties effectieve actie nog steeds bijzonder moeilijk maken. Om deze reden moet iedere arbeider die directe actie overweegt de toepasselijke arbeidswet kennen, hoe deze wordt toegepast en hoe deze gebruikt kan worden. Tegelijkertijd moeten arbeiders zich realiseren dat de strijd tussen de bazen en arbeiders geen potje badminton is: het is sociale oorlog. De bazen beseffen dat zelf maar al te goed. Onder deze omstandigheden moeten arbeiders gebruiken wat werkt, of de bazen (en hun rechtbanken) dat nu leuk vinden of niet. Het beste wapen wat we hebben is, natuurlijk, organisatie. Als een arbeider zich verzet kunnen de bazen hem of haar verpletteren. Maar als meer arbeiders gezamenlijk opstaan heeft de baas geen andere keus dan je serieus te nemen. Ze kunnen individuele arbeiders ontslaan die zich verzetten, maar het wordt een stuk moeilijker om de hele werkvloer te ontslaan. Solidariteit is kracht!

Kwaliteitsstakingen



Kwaliteitsstakingen zijn acties waarbij we ons werk doen om de klanten te helpen, niet onze bazen. Een voorbeeld is het leveren van goederen of diensten zonder hiervoor betaling te vragen.

In plaats van een gewone staking kunnen arbeiders met eisen waar de bazen niet aan willen voldoen collectief besluiten om een kwaliteitsstaking op te zetten.

Een van de grootste problemen voor arbeiders in de dienstensector is dat veel vormen van directe actie, zoals go-slow acties, de klant (vaak zelf arbeiders) meer raken dan de bazen. Een manier om hier omheen te komen is door betere of goedkopere (zelfs gratis) service aan te bieden – op kosten van de baas uiteraard.

Zo waren er de arbeiders in het Mercy ziekenhuis in Frankrijk die bang waren dat hun patiënten niet behandeld zouden worden tijdens een staking. In plaats van een gebruikelijke staking kozen ze er dus voor om de bonnetjes van de medicijnen, laboratorium tests en behandelingen niet in te leveren. Hierdoor kregen de patiënten betere zorg (er werd nu immers minder tijd aan papierwerk besteed) en dat voor niks. De omzet van het ziekenhuis werd gehalveerd en het paniekerige management gaf binnen 3 dagen toe aan alle eisen van de arbeiders.

In de transport sector, met name het openbaar vervoer, komt een kwaliteitsstaking ook met enige regelmaat voor. Zo maakten RET arbeiders uit Den Haag tijdens de OV-staking in Juni 2011 het reizen voor 24 uur gratis.

In New York hadden enkele horeca-arbeiders een staking verloren maar wisten hun eisen af te dwingen door extra volle borden te leveren en de rekeningen ver naar beneden af te ronden.

Ziektestakingen



In plaats van een normale staking kan de 'ziekte staking' een goede manier zijn om te staken zonder officieel te staken. Bij een 'ziekte staking' melden meerdere arbeiders zich tegelijk ziek.

Het idee is om de werkplek plat te leggen door alle of bijna alle arbeiders zich tegelijk ziek te laten melden voor dezelfde periode. In tegenstelling tot een formele 'walkout' kan het effectief gebruikt worden door losse departementen en afdelingen, zelfs zonder formele organisatie.

Het is een van de traditionele vormen van directe actie voor veel ambtenaren in de Verenigde Staten die niet mogen staken.

In een Amerikaanse psychiatrische inrichting bracht alleen al het idee van een 'ziekte staking' directe resultaten. Een organizer meldde in een gesprek over een ontslagen vakbonds lid met zijn supervisor dat de griep flink leek te heersen op de werkvloer en dat het erg jammer zou zijn als er niet genoeg gezonde arbeiders waren om de inrichting te bemannen.

Op hetzelfde moment, uiteraard puur per toeval, belden tientallen arbeiders de personeelsafdeling om te vragen hoeveel ziektedagen ze nog over hadden. De supervisor begreep de boodschap en het ontslag werd ongedaan gemaakt.

In Denemarken organiseerden 100 piloten in 2006 een 'ziekte staking' uit solidariteit met stakende collega's en in 1969 deden duizenden luchtverkeersleiders hetzelfde voor betere werkomstandigheden en lonen.

Bliksemstakingen



In plaats van een volledige staking kunnen snelle, willekeurige werkonderbrekingen hoogst effectief zijn, zeker op plekken waar de productie volgens 'just in time' principes werkt of waar timing cruciaal is voor het hele productieproces.

Onvoorspelbaarheid is een sterk wapen in de handen van arbeiders. In de Pennsylvania in de VS gebruikten leraren de bliksemstaking met groot effect in 1991 toen ze picket-lines organiseerden op Maandag en Dinsdag, Woensdag weer aan het werk gingen, Donderdag staakten en op Vrijdag en Maandag het werk weer hervatten.

Deze op-en-neer tactiek voorkomt niet alleen het inzetten van stakingsbrekers door het management maar dwingt het management, vaak ex-leraren die al jaren niet meer voor de klas hadden gestaan, weer les te geven. De tactiek was zo effectief in het behalen van haar eisen dat Pennsylvania meteen probeerde om bliksemstakingen te verbieden.

Go-Slow



In plaats van stakingen kunnen arbeiders met eisen waar de bazen niet aan willen voldoen ook besluiten om gezamenlijk een 'go-slow' te beginnen.

Door opzettelijk en gezamenlijk het tempo van het werk te vertragen raken we de winsten van de bazen zonder het in onze lonen te merken. Als iedereen solidair is met elkaar kan men voorkomen dat individuen geslachteerd worden.

De go-slow heeft een lange geschiedenis. In 1899 eisten de dokwerkers in Glasgow een loonsverhoging van 10% en begonnen een staking toen de bazen dit weigerden. Stakingsbrekers, geronseld onder de landarbeiders, werden ingezet en de dokkers moesten zich gewonnen geven. Maar voor ze terug keerden naar het werk had hun vakbond het volgende te zeggen:

“Jullie gaan nu terug naar jullie oude lonen. De bazen hebben iedere keer opnieuw herhaald hoe tevreden ze waren met het werk van de landarbeiders die voor enkele weken onze plek in hadden genomen. Maar wij hebben hen zien werken. We hebben gezien dat ze niet over de loopplank konden lopen en de helft van de goederen in het water lieten vallen, dat twee van hen amper het werk van een van ons konden doen. Ondanks dat alles bleven de bazen herhalen dat ze in hun nopjes waren met de stakingsbrekers. Het lijkt me duidelijk dat er voor ons dus niks over blijft dan hetzelfde type werk te leveren als de landarbeiders!”

Deze suggestie werd direct opgevolgd. Na een paar dagen kwamen de opdracht gevers naar de vakbondsleiding toe en smeekten hen om het werk te doen zoals voorheen in ruil voor de 10% loonsverhoging.

Prikacties



Prikacties zijn vormen van directe actie waarbij de arbeidsregels zo strict opgevolgd worden dat het werk effectief stil komt te liggen.

Bijna iedere baan wordt bedekt door een doolhof van regels, regulaties, bevelen, etc. waarvan een groot deel compleet onwerkbaar is en vaak genegeerd wordt. Arbeiders overtreden de regels vaak en hebben zo hun eigen manieren om de dingen te doen en moeten vaak de hiërarchie van het bedrijf negeren om überhaupt hun werk te kunnen doen. Er is vaak een onderhuids besef, zelfs onder de managers wiens taak het is om de regels af te dwingen, dat deze shortcuts nodig zijn om de bedrijfsdoelen op tijd te halen.

Maar wat zou er gebeuren als al deze regels tot op de letter nauwkeurig zouden worden opgevolgd? Verwarring zou het resultaat zijn en de productiviteit en moraal zouden instorten. En het beste van dit alles is dat de arbeiders niet in de problemen raken omdat ze toch alleen “de regels opvolgen”.

Omdat het een genationaliseerd bedrijf betrof waren stakingen bij de Franse spoorwegen verboden. Ondanks het verbod wisten spoorwegwerkers hun frustraties te uiten. Een Franse wet verplicht een technicus om de veiligheid van iedere brug waar de trein overheen gaat te controleren. Als na een persoonlijk onderzoek nog twijfel bestaat, moeten andere leden van de treinploeg geraadpleegd worden. Uiteraard werd iedere brug zo geïnspecteerd en iedere arbeider zo geraadpleegd dat geen enkele trein meer op tijd reed.

Om bepaalde eisen af te dwingen zonder hun baan te verliezen hielden Oostenrijkse postwerkers zich strikt aan de regel dat alle post gewogen moet worden om te kijken of er wel de juiste postzegels op zaten. Voorheen werd alle post die duidelijk licht genoeg was zonder te wegen doorgestuurd, wat aan de regel voldeed zonder hem letterlijk op te volgen. Maar tijdens de actie werd iedere afzonderlijke brief of pakket nauwkeurig gewogen en daarna op de originele plek teruggelegd waardoor op de tweede dag het postkantoor al vol ongewogen post lag.

Enkele extra tips die, zeker wanneer collectief uitgevoerd, bij prik-acties in een kantooromgeving erg handig kunnen zijn:

- Houd lange speeches met veel voorbeelden en irrelevante opmerkingen tussendoor. Als drie van de vijf werknemers dit doen is de productiviteit op het kantoor zo stil te leggen, en dat zonder officiële staking.
- Probeer voor iedere taak een commissie op te zetten die het nog wel 'verder zal bestuderen' en maak die commissie zo groot mogelijk, het liefst met flink wat andere werknemers erin die mee doen aan de prikacties. Door de bureaucratie zo op te blazen is het werk erg goed te vertragen zonder dat het management je officieel in de problemen kan brengen.
- Maak een groot probleem van de precieze bewoording in iedere beslissing en document, kom tijdens latere vergaderingen terug op eerdere besluiten en probeer dat werk wat gedaan is ongedaan of irrelevant te maken.

Sabotage



Sabotage is een algemene term voor een heel arsenaal aan trucjes en tactieken die de baas laten zien hoe hard hij ons nodig heeft (en hoe weinig wij hem nodig hebben), die het leven op de werkvloer wat dragelijker maken en wat van onze gestolen tijd terug nemen.

De term 'sabotage' komt van de Franse fabrieksarbeiders die hun klompen ('sabots') in de machines gooiden om ze vast te laten lopen en de productie stil te leggen. Sabotage omvat alle activiteiten die arbeiders kunnen ondernemen om de productie of het tempo van het werk te verminderen om zo eisen af te dwingen. Dit kunnen kleine zaken zijn zoals telefoneren tijdens werktijd tot grote acties als vernieling van machines of informatie. Vanuit tactisch oogpunt kan het echter verstandig zijn de meest heftige sabotage te bewaren voor de heftigste conflicten, waar het conflict tussen arbeiders en bazen explodeert.

Een van de zaken die de bazen tegen een staking kunnen gebruiken zijn stakingsbrekers. Tijdens een grote spoorwegstaking in 1886 werd dit probleem opgelost door stakers die 'souvenirs' van hun werk mee namen naar huis, waarna de stakingsbrekers er achter kwamen dat de treinen niet wilden werken zonder deze kleine, cruciale onderdelen. In een moderne werkomgeving is het echter verstandiger om dat soort onderdelen veilig te verbergen op de werkplek dan om ze naar buiten te smokkelen. IT werkers hebben daar bovenop de mogelijkheid om de software zo te manipuleren dat het alleen draait met hun instemming.

Besef dat managers opgeleid worden als een soort 'politieagenten light'. Zij leren om de werkplek te zien als het toneel van de klassenstrijd, vanuit het perspectief van de bazen. Ze leren een heel arsenaal aan psychologische manipulatietrucs, intimidatietechnieken, kleineringprocedures en andere methodes die niet zouden misstaan in de gemiddelde Junta. Managers hebben een politiepet op en voor hen ben jij de boef, al bij voorbaat. Uit ervaring weten we dat ze, net als de echte blauwe petten, goed zijn in 'good cop, bad cop'.

Sommige managers regeren met harde hand en intimidatie, maar anderen zijn subtieler en weten dat het geven van een schijnbaar gevoel van 'invloed', in de vorm van werknemersorganen, adviescommissies en een 'luisterend oor' net zo passief maken als de dreiging van ontslag of getreiter. Een van hun machtigste wapens, volgens management professionals is 'identificatie met de werkplek' en het 'connected houden van de werknemers', die bedrijfscultuur waar we het dus eerder over hadden.

En onthoud: Je staat niet alleen. Dagelijks zijn tienduizenden werknemers hun baas, bedrijf en management stront en stront zat en saboteren ze bewust of onbewust uit wraak of om wat terug te nemen, ook op jouw werkvloer. Als we dit niet incidenteel maken, maar een vaste praktijk, dan valt er heel wat meer uit onze vaak uitzichtloze werktijd te halen dan op het eerste gezicht lijkt! De tactieken voor sabotage verschillen natuurlijk per werkvloer, technische sabotage kan makkelijk zijn voor spoorwegwerkers maar lastiger voor kantoorwerkers (hoewel computers een onuitputbare bron van nuttige problemen kunnen zijn in dit geval). In deze brochure gaan we later iets verder in op overlevingstips voor kantoorwerkers, maar de volgende tips kunnen als sabotagevuistregels gezien worden:

- *Werk traag.* Bedenk manier om het werk uit te stellen, te rekken of onnodig moeilijk te doen. Gebruik zwaar gereedschap waar licht nodig is, gebruik weinig kracht waar veel nodig is, ga vaak bij collega's vragen hoe zaken ook al weer gedaan moesten worden, discussieer onnodig over alle mogelijke problemen, etc.
- Verzin zoveel mogelijk onderbrekingen als mogelijk: als je materiaal moet vervangen of een nieuwe doos uit een schap moet halen, neem hier dan zoveel tijd voor als mogelijk is. Als je iets moet afmeten, doe dit dan twee keer zo vaak als nodig, 'voor de zekerheid'. Ga lekker lang naar de WC en neem wat tijd voor jezelf. Vergeet spullen zoals hamers, meetlinten, etc. zodat je er later voor terug moet.
- Als je instructies krijgt in een andere taal, zoals Engels, doe dan overdreven veel moeite om het niet te 'begrijpen', doe alsof je de taal amper spreekt en begrijp de instructies opzettelijk verkeerd.
- Vraag bij iedere instructie na wat er ook al weer precies bedoeld werd en kom hier later nog eens op terug omdat je 'bang bent om fouten te maken'. Dit rekt enorm veel tijd.
- Doe je werk slecht en geef de schuld aan de werktuigen, de machines of het weer. Zeg dat men nodig moet kijken of ze vervangen kunnen worden.
- Belemmer alle administratie, vul formulieren bijna onleesbaar in en zet vinkjes op zo'n manier dat het onduidelijk is wat er nu bedoeld wordt.
- Raak materialen kwijt en mix goede materialen met weggegooide restmaterialen of andersom. Houd je van de domme en doe alsof je niks weet als je gevraagd wordt waar materialen zijn of waar andere werknemers momenteel aanwezig zijn.

Hoe het meeste te maken van spontane opstand op de werkplek



Advies over hoe te reageren wanneer een grote issue onmiddellijk een groot aantal mensen op je werkvloer woedend maakt om tot effectieve organisatie en actie te komen en collectief zelfvertrouwen op te bouwen voor toekomstige conflicten.

Het zou fijn zijn als we altijd betrouwbare structuren hadden die meteen klaar stonden om bij onverwachte situaties op het werk in actie te komen. Helaas beschrijft dit niet de situatie op veel werkplekken waar verzetsstructuren vaak zwak en ongeorganiseerd zijn of traag, bureaucratisch en op vriendelijke voet met de baas. De ergste conflicten zijn vaak onverwacht. Plotseling verzet ontwikkelt zich waarschijnlijk als respons op onverwachte besluiten of omstandigheden zoals plotselinge ontslagen, het omgooien van werkuren, etc. en onze acties moeten vaak snel en ad hoc zijn. Hieronder enkele tips om het meeste van deze situaties te maken:

- 1. Handel snel.** In onze ervaring moet het antwoord op zulke zaken erg snel zijn. Als we wachten op mensen om een vergadering op te zetten een paar dagen na het incident, dan zal er vaak een terughoudende acceptatie hebben opgetreden en zal de initiële woede vervangen zijn door een gevoel van machteloosheid.
- 2. Denk goed na.** Hoewel we snel moeten handelen moeten we goed nadenken, iets wat erg moeilijk kan zijn als je erg boos bent. Gaan onze acties tot overwinning leiden of slechts tot nog meer verliezen? Informeer mensen zo goed als je kunt en wees eerlijk over wat de waarschijnlijke gevolgen van actie kunnen zijn en vermijd het geven van valse hoop.

3. Haal iedereen weg van het werk. Zorg dat iedereen het werk verlaat en de productie stopt. Het bedienen van klanten, beantwoorden van telefoons, vullen van vakken, al deze dingen worden vastgeroeste patronen en om dit stop te zetten is een grote stap voorwaarts die de deur open zet voor allerlei mogelijkheden. Zodra we ons werk verlaten of stil leggen zijn we effectief aan het staken. Wees ook niet bang als je slechts met een paar collega's werkt. Kleine werkplekken kunnen soms zelfs makkelijker zijn in dit opzicht, als jullie 2/3^e van de werkvloer zijn gaat het management het erg benauwd krijgen als jullie weigeren nog langer te werken.

4. Praat niet met het management. Het is nooit een goed idee om het gesprek met het management aan te gaan als het vuur nog zo vers is. Het lijkt misschien netjes maar als we dit doen worden we onherroepelijk terug getrokken op het terrein waar de bazen sterk zijn, de werkvloer. Onze kracht ligt in onze gezamenlijke mogelijkheid om het werk te stoppen. Naar het management stappen laat ons het spel spelen volgens hun regels, niet de onze. In tien minuten kan die 'respectvolle dialoog' omslaan van het maken van een vuist naar het smeken of ze 'alsjeblieft' willen luisteren naar overgave. Denk ook niet dat praten met een 'goede/vriendelijke' manager meer oplevert. Ook de 'goede' managers kunnen alleen het bedrijfsbeleid volgen. De onderhandeling met de bazen of bureaucraten aangaan breekt het momentum van de strijd en is een misstap. Je beste zet is om collectief het besluit te weigeren wat de reden voor het verzet vormde.

5. Verspreid de strijd. Probeer de strijd in ieder geval door het hele bedrijf en het omliggende werkgebied te verspreiden, mogelijk ook in andere sectoren of andere vestigingen van hetzelfde bedrijf. Ga gezamenlijk naar verschillende onderdelen van de werkplek en vertel hen wat er aan de hand is en probeer hen mee naar buiten te krijgen (of op z'n minst aan te zetten tot actie tijdens het werk). Dit klinkt wellicht als een absurde suggestie voor sommigen, maar diverse grootschalige arbeidersconflicten laten zien dat werknemers van een koffietentje in een treinstation zich maar al te snel aansluiten bij stakende spoorwegwerkers en hun eisen bundelen. De bezetting van de Vrije Universiteit van Amsterdam in maart 2012 is hier een voorbeeld van, waar stakende schoonmakers en kantinepersoneel, ondersteund door studenten hun eisen bundelden. Hoe dan ook, zelfs een gefaalde benaderingspoging kan hen aan het denken zetten over de mogelijkheid tot actie als er zich nog een keer incidenten voordoen (bij hun huidige werk of bij een volgende baan). Het is belangrijk om een cultuur te creëren waar het normaal is dat arbeiders elkaar ondersteunen in hun strijd.

Zelfs als ze niet compleet succesvol zijn kunnen dit soort opstandjes het management sterk afschrikken of in ieder geval softer maken, wat ons wat ademruimte geeft. Om het grof te zeggen: als ze niet compleet debiel zijn zullen ze de arbeiders een tijdje geen last bezorgen. En dit is al een erg fijn resultaat van je acties.

Overlevingstips voor kantoorwerkers



De moderne kantoorwerkplek zit vol gevaren. Van het risico op ontslag en onuitstaanbare managers tot stress, RSI, geestdodende verveling, uitputting en meer. Deze tips helpen je om door de gevaren van de moderne werkvloer te navigeren naar een iets dragelijkere werktijd.

Uiteraard zijn niet alle tips van toepassing in iedere omgeving dus kies die tips die bij jou passen en waar je mee weg kunt komen.

Uitstraling

Een cruciaal aspect van het kantoorleven is de indruk die je maakt op het management en je collega's. Als je de kudos wilt van een gehoorzame, 'hardwerkende' werknemer zonder je kapot te werken moet je er in ieder geval uitzien alsof je dat doet:

- Zie er altijd drukbezet uit.
- Zorg dat je bureau bezaaid is met stapels papierwerk.
- Zeg nooit meteen ja op uitnodigingen voor vergaderingen, check altijd eerst je agenda (zelfs als je weet dat je er niks afgesproken hebt), zeg vaak dat je op bepaalde tijden niet kunt en suggereer andere tijden.
- Laat altijd een hoop programmavensters openstaan op je computer zodat het venster van je web browser minder opvalt. Gebruik ook op tijd Alt+Tab om te wisselen als de manager langs komt.
- Zorg dat je voicemail vol zit, vul hem desnoods zelf op met ingesproken berichten.
- Waar je ook heen gaat, neem veel papieren mee. Als je druk op en neer loopt met flink wat documenten is het mogelijk om met collega's te praten, even een blokje om te lopen, etc. terwijl het er nog steeds uitziet alsof je het erg druk hebt met iets belangrijks.

- In plaats van daadwerkelijk laat te blijven en overuren te maken is het ook mogelijk om je vest of jas op de achterkant van je stoel te hangen en de monitor aan te laten staan terwijl jij al lang thuis op de bank zit. Een halflege kop koffie of thee met een half opgegeten koekje erbij doet ook wonderen.
- Eet je lunch aan je bureau, maar wel nadat je je volledige lunchpauze hebt gebruikt. Zo schraap je wat extra vrije tijd bij elkaar en lijk je een gehoorzame werknemer.
- Help je collega's met kleine klusjes. Het ziet er behulpzaam uit en kan je populair maken zonder dat het veel stress veroorzaakt. Het zorgt er ook voor dat zij jou sneller helpen als je het erg druk hebt of niet weet hoe je iets moet aanpakken.

Rustig aan doen

Stress is dodelijk. Soms letterlijk. Maar niet alleen dat is het geval, te snel werken is ook nog eens asociaal gedrag. Als dat raar klinkt, denk dan hier aan: trager werk betekend dat er meer arbeiders nodig zijn. Meer arbeiders betekend minder werkeloosheid. Minder werkeloosheid betekend meer slagkracht voor arbeiders en hogere lonen. Snel werken betekend dus hogere werkeloosheid en lagere lonen en legt nog extra druk op arbeiders die het tempo minder goed bij kunnen houden, zoals zieken of ouderen, waardoor ze sneller in het ontslagvizier van de managers komen. Doe dus maar lekker rustig aan!

- Neem de pauzes waar je recht op hebt. Zoek de rechten op die van toepassing zijn op jouw land en werkplek. Moedig collega's aan om hetzelfde te doen zodat ze er niet een paar individuen uit kunnen pikken om te disciplineren.
- Neem extra pauzes waar je maar kan. Veel kantoren hebben veiligheids- en gezondheidswetten (in Nederland de ARBO wet) die pauzes van 5 tot 10 minuten aanraden om het uur om RSI en oogschade te voorkomen. Neem die pauzes ook! Je kan ook kleine pauzes nemen door wat te roken of, iets gezonder, na buiten gaan en wat met collega's te babbelen. Ook als je niet rookt, ga dan mee in de rookpauzes naar buiten, het zou immers onredelijk zijn als alleen de rokers zo'n pauze toegewezen krijgen.
- Als je een manier vind om je werk sneller te doen of het proces efficiënter te maken, zeg het dan niet tegen je baas! Die zal je alleen extra werk geven of, erger nog, je uren inkorten of mensen ontslaan. Hou je vernieuwingen voor jezelf en gebruik die extra tijd om dingen te doen die jij wilt, zoals het schrijven van een boek, je persoonlijke e-mail sturen, aan hobbysoftware knutselen of wat dan ook.
- Als je op het werk de kans krijgt om vanuit huis te werken, probeer het dan van tevoren af te hebben maar geef het niet aan de baas. Als je dan thuis bent kun je lekker doen wat je zelf wilt, op de bank met een zak chips en kan je ieder uur een stukje werk insturen wat je toch al gedaan had.

- Probeer informeel met je collega's een werktempo op te stellen wat voor jullie dragelijk is en niet te snel en zorg dat het management dit niet ontdekt! Als er een nieuwe collega bij komt, leg hem dan uit hoe de dingen hier gedaan worden.
- Neem ziektedagen op wanneer dat kan. Als je uit kan vinden wat het gemiddeld aantal opgenomen ziektedagen is op je werkplek, zorg dat je dan op z'n minst dat gemiddelde haalt. Los van een extra beetje vrije tijd helpt het ook collega's die daadwerkelijk vaker ziek zijn door ze minder op te laten vallen en dus wat stress weg te halen. Als collega's boos worden om mensen die vaak ziek zijn, zeg hen dan om hetzelfde te doen om zo het speelveld weer gelijk te maken.
- Neem klusjes aan die je buiten het kantoor brengen. Dit ziet er niet alleen behulpzaam uit maar geeft je ook de mogelijkheid om even lekker naar het cafe te gaan, wat rond te winkelen of in het park te zitten. Weer een stukje van je gestolen tijd terug!
- Als jij en je collega's allemaal overwerkt zijn, kom dan bij elkaar en probeer collectief een manier te vinden om dit aan te pakken. De tips over werkplaats organisatie in andere brochures of op de websites van diverse radicale groepen (www.anarcho-syndicalisme.nl of libcom.org bijv.) kunnen hier bij helpen.

Het meeste uit je salaris halen

As loonslaven komen we voornamelijk naar ons werk voor het geld. Het is duidelijk dat hoe meer geld we krijgen voor hoe minder werk, hoe beter dat voor ons is en hoe meer werk voor hoe minder geld, hoe beter dat voor de bazen is, dit is de centrale tegenstelling van het kapitalisme. De bazen proberen dus altijd nieuwe trucs te vinden om ons harder en meer te laten werken voor minder geld, het is niet meer dan logisch dat wij dus het omgekeerde gaan doen.

- Ontbijt op je werk. Waarom nog vroeger opstaan om thuis te eten als je ook betaald kan krijgen om op je werk te eten?! (Afhankelijk van het feit of er gratis koffie en melk op je werk te krijgen is)
- Neem zoveel mee als waar je mee weg kan komen. Voor sommige mensen kan dit 'shockerend' overkomen, maar werktijd is gestolen tijd. We gaan naar ons werk omdat we geld nodig hebben om producten te kopen die andere arbeiders produceren. De werkplaatsen en productieprocessen zijn van de bazen en dwingen ons om onze tijd te verkopen en meer te produceren dan we terug krijgen om winst te maken. Voel je dus nooit slecht over dit soort zaken omdat we helaas nooit genoeg terug kunnen nemen van de bazen als wat zij van ons nemen. Of je nu tijd terugneemt (door te doen wat we zelf willen en extra pauzes te maken) of spulletjes zoals thee, koffie, computeronderdelen en alle andere zaken – neem het mee en zorg dat je niet gepakt wordt.

- Als het management niet altijd ziet wanneer je komt of gaat, regel dan met je collega's dat je in beurten laat aankomt en vroeg weg gaat. Als je moet inklokken, regel dan dat jullie dat voor elkaar doen.
- Probeer geen onbetaald overwerk te doen en moedig collega's aan om dat ook niet te doen zodat 'herrieschoppers' (lees: mensen die weigeren de voetmat van het management te zijn) er niet tussenuit gepikt worden.
- Ga naar het toilet onder werktijd wanneer dat mogelijk is. Doe dat niet tijdens je lunchpauze omdat die waarschijnlijk niet betaald is. Zo spaar je nog geld uit op toiletpapier ook!
- Gebruik de printers en kopieerapparaten op het werk, print je persoonlijke foto's, lange teksten, uitnodigingen of zelfs revolutionaire flyers en brochures op je werk en bespaar zo flink wat geld.
- Kijk ook op <http://libcom.org/tags/sabotage> waar een groot aantal verhalen (in het Engels) staan van arbeiders over de hele wereld die hun leven stukje bij beetje terugnamen op de werkvloer.

Niet ontslagen worden

Sommige banen zijn veiliger dan anderen. Het risico op ontslag is ook afhankelijk van het land waar je woont en het type contract wat je hebt (flexibel, vast, etc.) dus hier zijn enkele tips die van nut kunnen zijn:

- Probeer jezelf onmisbaar te maken. Probeer enkele cruciale verantwoordelijkheden te bemachtigen. Als je de enige bent die weet hoe iets moet, bescherm deze kennis dat goed. Houd snelle manieren om dingen te doen voor jezelf.
- Ken je rechten. Lees de arbeidsrechten voor je regio en het type contract dat je hebt en de procedures van je werkgever. Hoe beter je weet in wat voor positie je zit, hoe beter je jezelf kan beschermen tegen ontslag.
- Je kan bij een vakbond gaan. Als er een erkende vakbond is op je werkvloer dan kan je hier bij gaan als voorzorgsmaatregel. Zoek wel eerst even uit wat voor type vakbond het is om te zien of het de moeite waard is. Als er geen vakbond is waar je werkt kan je lid worden van de algemene vakbond die je kan helpen als je in de problemen komt. Vertrouw echter niet teveel op de hulp van de gevestigde vakbonden, dit zijn vaak onderhandelingsmachines die rond de tafel met de bazen zitten en akkoorden voor lange periodes van 'sociale vrede' sluiten.

- Leer de procedures van je werkgever kennen en welk gedrag als acceptabel wordt gezien zodat je weet waar je sowieso mee weg kan komen en wat lastiger wordt.
- Je beste verdediging tegen ontslag is de solidariteit van je collega's. Als je je collega's bij elkaar weet te krijgen en actie kan laten ondernemen om elkaar te verdedigen is dit de meest effectieve manier om ontslag te bestrijden.

Het internet

Het internet kan soms een mijnenveld zijn op het werk. Aan de ene kant biedt het meer mogelijkheden om wat tijd voor jezelf te winnen dan ooit (soms vragen wij ons wel eens af wat kantoorwerkers deden voor het internet, zielloos naar hun typemachines staren misschien?). Aan de andere kant kunnen werkgevers het internet- en computergebruik erg goed in de gaten houden wat je in de problemen kan brengen. Het is verstandig om te luisteren naar tips van collega's, vooral diegenen die er al wat langer werken. Als je weet dat iedereen vaak zonder problemen op het web surft onder werktijd dan kun je relaxen. Maar besef altijd dat alle verkeer op het werk door de baas afgeluisterd kan worden, iets wat in de praktijk vaak gebeurt.

- Als het management je niet mag of als er ontslagen aan zitten te komen kun je maar beter uitkijken met internetgebruik omdat sommige werkgevers dit als excuus aan voeren om mensen te ontslaan die ze niet mogen of om goedkopere ontslagen door te voeren onder het mom van 'disciplinaire maatregelen'. Wat al helemaal niet helpt is zeggen dat anderen 'nog erger' dan jij zijn hierin.
- Blijf weg van NSFW (Not Safe For Work) materiaal, het heet niet voor niks zo. Veel werkgevers gebruiken software die automatisch kijkt naar scheldwoorden of bepaalde 'ondeugdelijke' inhoud in het netwerkverkeer (inclusief e-mails) of op je scherm, dus kijk hier mee uit. Tenzij je natuurlijk technisch zo capabel bent dat je hier met gemak omheen komt.
- Als je een smartphone of tablet hebt met mobiel internet kun je dit vaak legitiem of stiekem gebruiken, iets wat een stuk veiliger is dan het bedrijfsnetwerk.
- Kijk altijd uit met wie je scherm of werkplek kan zien. Een voorbij wandelende baas maakt meer kapot dan je life is. Soms kun je een spiegel (of een spiegelende zonnebril) op je bureau leggen zodat je de baas al ziet aankomen en je snel dat youtube filmpje kan weg alt-tabben.
- Een andere veilige manier is thuis alles wat je wilt lezen of kijken downloaden, op een USB stick zetten en het dan op je werk bekijken zonder dat je het via het bedrijfsnetwerk hoeft op te halen.

Bronnen

Office Workers' Survival Guide - <http://libcom.org/blog/office-workers-survival-guide-20022012>

Sabotage in the workplace - <http://libcom.org/library/sabotage-workplace-proleinfo>

Sabotage sectie - <http://libcom.org/tags/sabotage>

Prole.info - <http://prole.info>